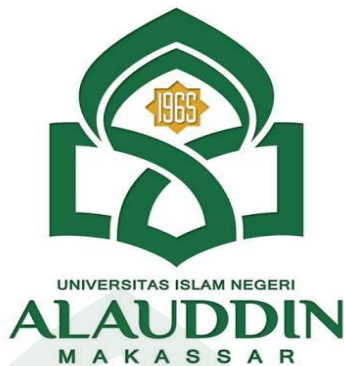


**PENGARUH PENERAPAN PROMOSI JABATAN DAN DEMOSI
JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. ASINDO
MAKASSAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

RIFDA FURQANI WAHYUDDIN

NIM: 10600113192

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rifda Furqani Wahyuddin
Nim : 10600113192
Tanggal Lahir : 31 Maret 1995
Jurusan/Program : Manajemen, S1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Jl. Sultan Alauddin II Lorong 5 Nomor 3, Kec. Tamalate, Kel. Mangasa, Kota Makassar.
Judul : "Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja PT. Asindo Makassar"

Menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusunan sendiri, jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh oranglain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar di peroleh karenanya batal demi hukum.

Penyusun



Rifda Furqani Wahyuddin
1060113192

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul. **“Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asindo Makassar”**, yang disusun oleh **Rifda Furqani Wahyuddin NIM: 10600113192**, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari kamis, tanggal 22 Februari 2018, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Samata - Gowa, 22 Februari 2018

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si	(.....)
Munaqisy I	: Dr. Awaluddin, SE., M.Si	(.....)
Munaqisy II	: Ahmad Efendi, SE., MM.	(.....)
Pembimbing I	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag	(.....)
Pembimbing II	: Eka Suhartini, SE., MM.	(.....)

Diketahui Oleh:

Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah swt, atas limpahan berkah, rahmat, dan pertolongan serta hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan, kesehatan, dan keselamatan, serta kemampuan untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Salawat dan salam atas junjungan kami baginda Nabi Muhammad saw yang telah menyampaikan kepada kami nikmat Islam dan menuntun manusia ke jalan yang lurus, yaitu jalan yang dikehendaki serta diridhoi oleh Allah swt.

Skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Peerapan Promosi Jabatan dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asindo Makassar”***. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan Sarjana Manajemen (S.M) pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menemukan berbagai banyak rintangan dan kesulitan, baik itu yang datang dari pribadi peneliti sendiri maupun yang datang dari luar. Namun, dengan penuh kesabaran peneliti dapat melewati rintangan tersebut tentunya dengan petunjuk dari Allah SWT dan adanya bimbingan serta bantuan dari semua pihak. Alhamdulillah skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, melalui

ucapan sederhana ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. DR. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar.
3. Ketua Jurusan Manajemen, Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm., dan Ahmad Efendi SE., MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
4. Bapak Prof Dr. H Muslimin Kara, M.Ag selaku pembimbing I dan Ibu Hj. Eka Suhartini, SE., MM selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan serta petunjuk pada setiap proses penulisan skripsi ini sampai akhir hingga dapat diselesaikan dengan baik oleh penulis.
5. Segenap Dosen, Staf Jurusan, Tata Usaha, serta Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tak lupa penulis haturkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu, bimbingan, arahan serta motivasi selama penulis menempuh pendidikan di Jurusan Ilmu Komunikasi.
6. Segenap cinta serta ketulusan hati, saya ucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya Ayahanda Dr. H. Wahyuddin Naro M.Hum dan Ibunda tercinta Dr. Hj. Yuspiani M.Pd yang selamanya akan menjadi penyemangat terbesar dalam hidup saya.
7. Fachrul Rezha S.Sos, terima kasih telah memberikan dukungan moril maupun meteril dan untaian doa – doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya.

8. Teman Kuliah Kerja Nyata (KKN) Reguler 55 UIN Alauddin Makassar Kelurahan Bonto – Bonto, Kecamatan Ma’rang, Kabupaten Pangkep terima kasih telah menghadiri mewarnai hidup penulis.
9. Sahabat – sahabatku yang tercinta Asfar M. Nur, Winahyu Sari Rusli, Desy Rasmilah As’ad, NurHikmah Putri, Akhran Mutakabbir, Wahidin, Novita Sari, Hasrah Suaib, Akhriandi, Suhaidir, Idris, Reski Amaliah, Safri Baharuddin, Rini Anriani, Muhammad Aswar terimakasih telah memberikan saya pengalaman luar biasa selama berada di UIN Alaudiin Makassar.

Dengan penuh kesadaran penulis menyadari penulisan skripsi ini jauh dari sempurna, walau demikian penulis berusaha menyajikan yang terbaik. Semoga Allah senantiasa memberi kemudahan dan perlindungan-Nya kepada semua pihak yang berperan dalam penulisan skripsi ini. Wassalam.



Penyusun

Rifda F. Wahyuddin

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Hipotesis	8
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup penelitian	11
E. Kajian Pustaka/Penelitian terdahulu	15
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber daya Manusia.....	18
B. Definisi Prestasi Kerja.....	19
C. Prestasi Kerja Menurut Pespektif Islam	23
D. Definisi Promosi.....	24
E. Pengertian Demosi	34
F. Hubungan Promosi Terhadap Pretasi Karyawan	37
G. Hubungan Demosi Terhadap Prestasi Karyawan.....	38
H. Kerangka Fikir	40

BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Jenis dan Lokasi Penelitian	41
B.	Pendekatan Penelitian	41
C.	Populasi dan Sampel	42
D.	Tekhnik Pengumpulan Data	44
E.	Instrumen Penelitian.....	45
F.	Validasi dan Realiabilitas Instrument	47
G.	Tekhnik Pengelolahan dan Analisis Data	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	54
B.	Identitas Responden	56
C.	Deskripsi Variabe Penelitian	59
D.	Hasil dan Olah Statistik	64
BAB V	PENUTUP.....	
A.	Kesimpulan	80
B.	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Definisi Operaional Variabel	13
Tabel 1.2	Penelitian Terdahulu	15
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.5	Frekuensi Item Variabel Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	60
Tabel 4.6	Frekuensi Item Variabel Budaya Organisasi	62
Tabel 4.7	Frekuensi Item Produktivitas Kerja	63
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas.....	65
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.11	Hasil Uji Heterokedastisitas	68
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.13	Hasil Uji Auto Kolerasi	70
Tabel 4.14	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokolerasi	70
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.16	Hasil Uji Koifisien Determinasi	72
Tabel 4.17	Hasil Uji F (Simultan)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	kerangka pikir.....	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	55



ABSTRAK

Nama : Rifda Furqani Wahyuddin
NIM : 1060013192
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Asindo Makassar

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asindo Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh prestasi kerja karyawan yang signifikan terhadap promosi jabatan dan demosi jabatan karyawan. Perusahaan yang diteliti adalah PT. Asindo Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Asindo Makassar, waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret – April 2017. Jumlah sampel sebanyak 101 dengan menggunakan sampel jenuh. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas dan uji *independent sampel t-test* dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0.

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis asosiatif dan memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara promosi jabatan dan demosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asindo Makassar.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Demosi Jabatan, Prestasi Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya merupakan gabungan dari berbagai elemen sumber daya yang terdiri dari bahan baku, peralatan, metode (cara kerja), modal dan juga manusia sebagai karyawan pelaksana organisasi tersebut. Berkenaan dengan sumber daya organisasi perlu diingat bahwa semua asset organisasi tersebut tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan sumber daya organisasi yang mengakibatkan pemanfaatannya juga harus dilakukan secara cermat, efektif dan efisien. Proses manajemen sumber daya manusia yang baik harus bisa memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi, lembaga, intitusi, atau instansi pemerintah tentunya selalu diisi oleh individu-individu yang saling berinteraksi baik secara vertikal maupun horizontal (antara pelaksana dengan pelaksana ataupun antara pimpinan dengan pelaksana). Dengan tujuannya untuk memajukan organisasi atau lembaga, institusi atau instansi dimana mereka berkarya. Dalam perjalanannya tentu dari individu-individu tersebut selalu ingin berkreasi dan ingin mencapai hasil yang terbaik. Untuk itulah maka unsur manusia perlu dibina, dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Manusia akan menjadi beban pembangunan karena potensinya

yang belum dikembangkan atau diberdayakan secara optimal (Husaini, 2010: 226). Manajemen sumber daya manusia yang lazim dikenal sebagai manajemen personalia berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan.

Pengertian Manajemen sumber daya manusia yang lain adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan (Desler, 2004: 2). Menurut Anwar (2004: 2), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain menyebutkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ernie dan Kurniawan, 2010: 194).

Penilaian prestasi kerja adalah proses organisasi perusahaan dalam menilai kinerja karyawan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja guna pencapaian peningkatan produktivitas organisasi perusahaan, dengan cara melaksanakan berbagai program kebijaksanaan terhadap karyawan seperti pendidikan dan pelatihan, pemberian promosi dan penjatuhan sanksi demosi (Hariandja, 2002 : 26). Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik kadangkala mendapat penghargaan berupa promosi atau kenaikan pangkat dari pimpinan. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan memiliki

prestasi kerja yang buruk, maka karyawan biasa mendapatkan sanksi berupa pemberian demosi atau penurunan jabatan.

Maka dari itu, dalam pelaksanaan promosi dan demosi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan kepada indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2007 : 108), promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (kewenangan) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Disamping promosi sebagai suatu penghargaan/hadiah bagi karyawan yang memiliki prestasi tinggi, ada juga pemberian demosi (penurunan jabatan) bagi karyawan yang dinilai manajemen perusahaan memiliki prestasi kerja yang rendah. Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan. Pengertian demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dari perusahaan (Hariandja, 2002 : 48).

PT. Asindo Makassar adalah salah satu perusahaan swasta yang didalamnya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat diandalkan dan perlu diperhatikan dalam mengelola satuan unit kerja yang berkualitas. Prestasi kerja PT. Asindo Makassar selama ini dirasa masih buruk oleh sebagian masyarakat. Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor yang membuat para karyawan PT. Asindo

Makassar mempunyai suatu prestasi kerja yang kadang meningkat dan kadang menurun.

Peningkatan dan penurunan kinerja karyawan PT. Asindo Makassar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karyawan tidak memiliki sikap yang dibutuhkan sesuai bidang tugas pekerjaannya, kurangnya keterampilan dalam pekerjaan, kualitas kerja menurun, dan kurangnya pengalaman dalam tugas dan pekerjaannya. Prestasi kerja disebutkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Persepsi karyawan mengenai prestasi yang dihasilkan berbeda-beda karena setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda.

Dengan demikian penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Dalam pelaksanaan promosi dan demosi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan kepada indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2007 : 108), promosi adalah perpindahan yang

memperbesar authority (kewenangan) dan responsibility (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Disamping promosi sebagai suatu penghargaan/hadiah bagi karyawan yang memiliki prestasi tinggi, ada juga pemberian demosi (penurunan jabatan) bagi karyawan yang dinilai manajemen perusahaan memiliki prestasi kerja yang rendah. Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan. Pengertian demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dari perusahaan (Hariandja, 2002 : 48).

Dalam pelaksanaan promosi dan demosi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan kepada indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2007 : 108), promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority (kewenangan) dan responsibility (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Handoko (2004 : 47) menjelaskan bahwa promosi jabatan pada umumnya dapat memberikan motivasi yang positif terhadap karyawan dalam bekerja.

Dalam sebuah perusahaan, selain promosi sebagai suatu penghargaan/hadiah bagi karyawan yang memiliki prestasi tinggi, ada juga pemberian demosi (penurunan jabatan) bagi karyawan yang dinilai manajemen perusahaan memiliki prestasi kerja

yang rendah. Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan. Pengertian demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dari perusahaan (Hariandja, 2002 : 48).

Pemberian demosi juga dimaksudkan untuk menghindari kerugian perusahaan yang lebih besar karena telah salah menempatkan karyawan diposisinya. Demosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan karyawan secara formal untuk menciptakan kompetensi diantara sesama karyawan guna memacu prestasi kerja karyawan (Suratman, 1998:26).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, penerapan promosi atau kenaikan jabatan dan pemberian demosi atau penurunan jabatan pada PT Asindo Makassar masih belum berjalan secara efektif, karena masih ditemukan kenyataan dilapangan bahwa terdapat karyawan yang kinerjanya kurang baik tetapi mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan, dan sebaliknya terdapat karyawan yang kinerja baik dan berkualitas namun mendapatkan demosi penurunan jabatan. Padahal promosi jabatan dan pemberian demosi adalah dua hal yang berkaitan dalam memotivasi diri dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Oleh karena itu, fenomena seperti ini berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Asindo Makassar, dikarenakan adanya perpindahan yang mengharuskan pegawai untuk keluar kota, produktivitas kerja menurun, dan tidak memenuhi target kerja yang ditentukan (*Sumber: Karyawan PT Asindo Makassar*).

Namun hal yang sama terjadi jika pemberian demosi atau sanksi penurunan jabatan kepada karyawan PT. Asindo Makassar diterapkan, kerana mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti disiplin kerja menurun, prestasi kerja menurun, dan tidak adanya semangat kerja ketidakadilan serta kurangnya perhatian dari pimpinan sehingga tanggung jawab atas pekerjaannya terabaikan.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena tersebut diatas, Peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Asindo Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan tersebut, maka dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara variabel Promosi dengan *demosi* terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT Asindo Makassar. Dengan demikian pokok masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah Ada Pengaruh Promosi dan Demosi Secara Simultan Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Asindo Makassar ?
2. Apakah Ada Pengaruh Promosi Secara Parsial Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Asindo Makassar ?
3. Apakah Ada Pengaruh Demosi Secara Parsial Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Asindo Makassar ?

C. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2010:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Karyawan Pada Bagian SDM PT. Asindo Makassar

Demikian juga dalam pelaksanaan promosi dan demosi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan kepada indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2007 : 108), promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority (kewenangan) dan responsibility (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Disamping promosi sebagai suatu penghargaan/hadiah bagi karyawan yang memiliki prestasi tinggi, ada juga pemberian demosi (penurunan jabatan) bagi karyawan yang dinilai manajemen perusahaan memiliki prestasi kerja yang rendah. Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan. Pengertian demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dari perusahaan (Hariandja, 2002 : 48).

Penelitian Pratitha dan Muchtar (2012) meneliti Pengaruh penerapan promosi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan pada master kredit cabang medan. Hasil

penelitian menunjukkan Penerapan promosi dan demosi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan master kredit cabang medan. Hasil penelitian menunjukkan Penerapan promosi dan demosi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan master kredit cabang medan.

H1 : Diduga dan Promosi jabatan (X1) dan Demosi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan (Y) pada bagian SDM PT.

Asindo Makassar

2. Pengaruh Promosi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Bagian SDM PT.

Asindo Makassar

Handoko (2004 : 47) menjelaskan bahwa promosi jabatan pada umumnya dapat memberikan motivasi yang positif terhadap karyawan dalam bekerja, beberapa dampak positif tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat kedisiplinan tinggi
- b. Meningkatnya semangat kerja karyawan

c. Motivasi tinggi

d. Tingkat absensi menurun

e. Kinerja karyawan meningkat

Penelitian Santoso dan Riyardi (2012) meneliti Rotasi, mutasi dan promosi karyawan di kantor pelayanan pajak pratama klaten. Hasil penelitian Rotasi kerja, mutasi, dan promosi dilakukan di kantor pelayanan pajak pratama klaten sesuai dengan prinsip dasar teori.

H2 : Diduga Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan pada bagian SDM PT. Asindo Makassar.

3. Pengaruh Demosi Terhadap Prestasi Karyawan Pada Bagian SDM PT. Asindo Makassar

Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan. Pengertian demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dari perusahaan (Hariandja, 2002 : 48). Demosi biasa dilakukan oleh beberapa instansi ataupun perusahaan demi peningkatan kualitas kerja, dan juga sebagai motivasi bagi karyawannya agar mau berusaha untuk memperoleh yang diinginkan.

Menurut Suratman (1998) demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Turun jabatan biasanya diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan ada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi hukuman Demosi merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji.

H3 : Diduga Demosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan pada bagian SDM PT. Asindo Makassar

D. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

• Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2013: 38).

Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Variable Independen

Variabel independen adalah variable yang sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, dan antesenden. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable bebas. Variable ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (Sugiyono,2013: 39). Variable yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Promosi jabatan (X1)

Promosi jabatan merupakan kenaikan jabatan disertai tanggung jawab yang lebih besar pegawai kantor bagian SDM PT. Asindo Makassar dengan beberapa pertimbangan yaitu: 1. Karyawan yang bersangkutan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh kantor PT. Asindo Makassar dan dinilai mampu untuk melaksanakan tugas struktural yang lebih tinggi. 2. Karyawan yang bersangkutan dinilai disiplin dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor PT. Asindo Makassar.

b. Demosi (X2)

Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat, jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Demosi merupakan bentuk penurunan jabatan yang dilakukan terhadap pegawai kantor bagian SDM PT. Asindo Makassar dengan beberapa faktor diantaranya:

- a) Karyawan yang bersangkutan dinilai tidak mampu melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh PT. Asindo Makassar.
- b) Karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan melanggar peraturan perusahaan sehingga menyebabkan kerugian moril maupun materil bagi PT. Asindo Makassar.

2. Variable Dependen

Variable dependen sering disebut sebagai variable output, criteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable terikat. Variable terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

variable bebas (sugiyono,2013: 39). Variable dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Karyawan.

Prestasi Kerja merupakan hasil kerja seorang pegawai Kantor PT. Asindo Makassar yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor yang bersumber dari individu misalnya bakat, kepribadian, sifat, gairah, pendidikan, pengalaman, usia dan faktor yang berasal dari luar individu yang berhubungan dengan jabatan, lingkungan dan organisasi. Persepsi karyawan mengenai prestasi yang dihasilkan berbeda-beda karena setiap individu memiliki karakter yang tidak sama. Hasil pekerjaan karyawan Kantor PT. Asindo Makassar akan baik jika pegawai merasa semangat, aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Tabel 1.1 definisi Operasional variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indicator	S kala
Promosi (X1)	Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi ke dalam satu organisasi sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Malayu, 2006 : 108).	a. Pengalaman b. Kecakapan c. Kombinasi (Malayu, 2006 : 106)	Li kert
Demosi (X2)	Pengertian demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dari perusahaan (Hariandja, 2002 : 48).	1. Ketidakmampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang rendah. 2. Rasionalisasi jumlah karyawan karena adanya program efektifitas dan efisiensi	Li kert

dalam manajemen perusahaan. Karena adanya permintaan secara pribadi dari karyawan yang bersangkutan.

(Carreel, 1995 : 459)

Prestasi kerja (Y1)	Yaitu kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.	1. Kualitas mutu hasil kerja 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif 6. Kerja sama	Li kert
	(Mangkunegara, Anwa Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja. Bandung : Refika Aditama)	(Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009 : 67)	

• Ruang lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya tertuju pada pengaruh kecerdasan emosional dan

kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Luwu Timur. Oleh karena itu, penulis hanya akan menguraikan

masalah pokok yang menjadi bahan penelitian yaitu pengaruh kecerdasan

emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap prestasi kerja

pegawai , pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai, dan

pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai. Penulis melakukan

Penelitian ini hanya tertuju pada pengaruh kecerdasan emosional dan

kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Luwu Timur. Oleh karena itu, penulis hanya akan menguraikan

masalah pokok yang menjadi bahan penelitian yaitu pengaruh kecerdasan

emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap prestasi kerja

pegawai , pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai, dan

pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai. Penulis melakukan

Penelitian ini hanya tertuju pada pengaruh kecerdasan emosional dan

kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Luwu Timur. Oleh karena itu, penulis hanya akan menguraikan

masalah pokok yang menjadi bahan penelitian yaitu pengaruh kecerdasan

emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap prestasi kerja

pegawai , pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai, dan

Penelitian ini hanya tertuju pada pengaruh kecerdasan emosional dan

kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Luwu Timur. Oleh karena itu, penulis hanya akan menguraikan

Penelitian ini hanya tertuju pada pengaruh kecerdasan emosional dan

kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Luwu Timur. Oleh karena itu, penulis hanya akan menguraikan

Penelitian ini hanya tertuju pada pengaruh penerapan promosi dan demosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor PT. Asindo Makassar. Dengan demikian, penulis hanya akan menguraikan masalah pokok yang menjadi bahan penelitian yaitu pengaruh promosi dan demosi jabatan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan, penulis melakukan pembatasan, agar uraian atau penelitian dapat lebih focus.

E. Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi Promosi jabatan terhadap Prestasi karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Peneliti	Tekhnik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Prata ma (2012)	Pengaruh insentif dan promosi terhadap prestasi kerja (studi PT PLN distribusi jawa timur unit pelayanan dan	Analisis regresi linear berganda	Menunjukkan bahwa variable insentif materiil dan variable promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja

- jaringan kabupaten karyawan.
saman)
- 2 Agnet Promosi jabatan Uji menunjukkan
ha (2013) pengaruhnya validitas dan bahwa ketiga variabel
terhadap Prestasi uji realibilitas yaitu promosi jabatan,
kerja pegawai pada dan prestasi kerja
kanwil ditjen pegawai adalah karena
kekayaan negara semuanya valid &
suluttenggo dan reliable
maluku utara di
manado
 - 3 Pratit Pengaruh Analisis Penerapan promosi
ha dan penerapan promosi deskriptif dan demosi secara
Muchtar dan demosi serempak berpengaruh
(2012) terhadap prestasi positif dan signifikan
kerja karyawan terhadap prestasi kerja
pada master kredit karyawan Master
cabang medan Kredit Cabang Medan
 - 4 Rian Pengaruh Analisis Promosi jabatan
Hadi Promosi jabatan koefesien mempunyai pengaruh
(2003) terhadap prestasi korelasi & yang signifikan
kerja pegawai pada koefesien terhadap prestasi kerja
PT. Pengembangan determinasi
Jaya Ancol Jakarta

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh promosi dan demosi terhadap prestasi karyawan pada bagian SDM PT. Asindo Makassar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi karyawan pada bagian SDM PT. Asindo Makassar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh demosi terhadap prestasi karyawan pada bagian SDM PT. Asindo Makassar.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Instansi

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak kantor Pada Bagian SDM PT. Asindo Makassar terkait dengan peningkatan prestasi karyawan melalui penerapan promosi dan demosi jabatan.

b. Manfaat Publikasi

Pihak-pihak lain yang terkait dalam permasalahan promosi jabatan, demosi jabatan dan prestasi kerja, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan yang bisa dijadikan sebagai rujukan untuk berbagai referensi yang menjadi kebutuhan masyarakat.

c. Manfaat Akademisi

Menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh

pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam
Negeri Alauddin Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manullang (2004: 5) menyatakan bahwa : “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. “sedangkan definisi manajemen menurut Hasibuan (2004:1):” Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Berbeda halnya dengan yang dikemukakan oleh Anwar (2004: 2), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengelolah unsur manusia didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 13 sebagai berikut (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya):

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ
لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Terjemahnya : “dan dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia dan manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar kita dapat mengelola kenikmatan yang dilimpahkan kepada manusia.

B. Prestasi Kerja

Prestasi kerja (job performance) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik. (Sutermeister, 1999:100).

Prestasi kerja berkaitan dengan pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut teori di atas, prestasi kerja antara lain dipengaruhi oleh motivasi, yaitu keinginan/dorongan dalam melaksanakan pekerjaan; kemampuan, yaitu kondisi karyawan di mana karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya; pengetahuan, yaitu mengenai ilmu pengetahuan yang diketahui karyawan; keahlian, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh karyawan; pendidikan, yaitu pendidikan akademis yang dimiliki oleh karyawan; pengalaman, yaitu pekerjaan tersebut pernah dilakukan oleh karyawan; minat, yaitu keinginan karyawan atas pekerjaan tersebut; sikap kepribadian, yaitu sikap tanggungjawab dan jujur dalam melaksanakan suatu pekerjaan; kondisi fisik, yaitu keadaan fisik pegawai yang sehat; kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan psikologi, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Menurut Hasibuan (2008: 94) mengemukakan bahwa : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari ketiga faktor penting, yaitu :

- a) Kemampuan dan minat seseorang
- b) Kemampuan dan penerimaan atas delegasi tugas
- c) Peran serta tingkat motivasi seorang pekerja

Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besar pula prestasi kerja karyawan bersangkutan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:67) adalah : “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, menurut Mangkunegara (2006: 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk memadai jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001: 96) metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya dikelompokkan atas dua bagian, yaitu:

a) Metode Tradisional

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan cara metode tradisional ini dapat memperoleh beberapa metode yang ada, yaitu :

- 1) Penetapan perangkat (*Rating Scale*)
- 2) Perbandingan antara Karyawan (*Employee Comparison*)
- 3) Checklist
- 4) Freeform Essay
- 5) Critical Incident

b) Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi karyawan. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah :

- 1) Assessment Center
- 2) Management by Objective
- 3) Human Asset Accounting

3. Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Agar suatu penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas yang dapat dijadikan acuan dalam proses penilaian prestasi kerja tersebut. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dari definisi tersebut, indikator prestasi kerja adalah :

- Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

- Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

- Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

- Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

C. Prestasi Kerja menurut perspektif Islam.

Menurut Handoko (2001) mengartikan prestasi kerja sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sampai sejauh mana perkembangan kualitas tenaga kerja atau karyawan. Dari hasil penilaian prestasi kerja maka dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari karyawan atas hasil pekerjaannya yang dijadikan sebagai dasar bagi

manajemen dalam melakukan tindakan-tindakan selanjutnya terhadap karyawan yang dinilai prestasi kerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya):

وَلَهُمْ فِي السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَنْ عِنْدَهُ لَا يَسْتَكْبِرُونَ عَنْ
عِبَادَتِهِ وَلَا يَسْتَحْسِرُونَ ﴿١٩﴾

Terjemahannya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

D. Definisi Promosi

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju dalam organisasi atau perusahaan sering disebut dengan promosi. Para pimpinan harus memutuskan dasar apa yang digunakan untuk mempromosikan karyawannya.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi ke dalam satu organisasi sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Malayu, 2006 : 108). Pengertian lain dari Promosi adalah pemindahan seseorang ketingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi (Ike, 2008:11).

Berdasarkan pengertian di atas, maka disimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengertian yang hampir sama. Secara garis besar dari definisi promosi jabatan tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah suatu perpindahan dari suatu jabatan sebelumnya dan diikuti dengan tanggung jawab, status dan wewenang yang lebih tinggi pula. Dan biasanya diimbangi pula dengan kenaikan balas jasa yang diterima dalam bentuk uang/gaji dan fasilitas lainnya.

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level (Veithzal, 2004:211).

1. Dasar-Dasar Promosi

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting supaya karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Pedoman yang dijadikan untuk mempromosikan karyawan menurut Malayu (2006:106), adalah :

a) Pengalaman

Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

b) Kecakapan

Kecakapan (ability) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.

2. Asas-Asas Promosi

Asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Adapun asas-asas promosi adalah (Malayu, 2006 : 108) :

a) Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam

melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memegang jabatan.

b) Keadilan

Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya. Promosi yang berdasarkan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

c) Formasi

Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong.

3. Syarat-Syarat Promosi

Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut.

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut (Malayu, 2006:111) :

a) Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengetola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyeiwegkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b) Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkikan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c) Prestasi Kerja

Karyawan itu dapat mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d) Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

e) Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

f) Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

g) Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personalitiy authority yang tinggi dari para bawahannya.

h) Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i) Pendidikan

Karyawan hana telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

4. Jenis-Jenis Promosi

Adapun jenis-jenis promosi menurut Malayu (2006:113), adalah sebagai berikut :

a) Promosi sementara

Seseorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.

b) Promosi tetap

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.

c) Promosi kecil

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

d) Promosi kering

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Menurut *Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 jenis-jenis promosi pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut :*

a) Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah

Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dapat diberikan kepada Pegawai setelah yang bersangkutan mengikuti ujian penyesuaian pangkat yang diselenggarakan oleh dinas dan dinyatakan lulus serta memenuhi persyaratan lainnya yang ditentukan.

b) Kenaikan Pangkat Pilihan dengan persyaratan sebagai berikut :

1. Berada satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan yang didudukinya.
2. Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya.
3. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.
4. Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir.
5. Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya (dihitung kumulatif dalam tingkat jabatan struktural yang sama).
6. Setiap unsur DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

c) Kenaikan Pangkat Reguler, dengan syarat :

1. Tidak menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu; Diangkat dalam jabatan struktural dengan pangkat masih dibawah jenjang pangkat yang ditentukan tetapi telah 4 tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki; Menduduki jabatan struktural dan pangkatnya telah mencapai jenjang

pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu; atau sedang tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu;

2. Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir
3. Setiap unsur DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
4. Tidak melampaui pangkat atasan langsungnya

5. Indikator - ndikator Promosi

Perhitungan dalam proses promosi jabatan. Hasibuan (2012:111-113) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

e. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

g. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari para bawahannya.

h. Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

E. Pengertian Demosi

Demosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan karyawan secara formal untuk menciptakan kompetisi diantara sesama karyawan guna memacu prestasi kerja para karyawan (Suratman, 1998:26). Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan. Pengertian demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dari perusahaan (Hariandja, 2002:48).

Menurut Manullang (1987:110), demosi terjadi dalam suatu perusahaan terutama karena pengaruh negatifnya terhadap moral karyawan yang bersangkutan dan dapat mempengaruhi prestasi dan moral karyawan lainnya di perusahaan tersebut. Penurunan jabatan kewenangan, fasilitas, status dan bahkan gaji merupakan suatu hukuman bagi karyawan tersebut agar dapat belajar memperbaiki kualitas diri dan

kinerjanya sehingga diharapkan dapat menjadi lebih baik selama masa penjatuhan sanksi demosi tersebut.

1. Tujuan Demosi

Tujuan dilakukannya demosi terhadap karyawan yang bersangkutan adalah untuk pembinaan dan pembelajaran bagi karyawan tersebut. Apabila manajemen mengaggap masih adanya harapan bagi karyawan tersebut untuk memperbaiki diri maka tindakan demosi diberikan sebagai sanksi yang mendidik karyawan tersebut ke arah yang lebih baik.

Disamping tujuan pembelajaran, penjatuhan sanksi demosi juga dimaksudkan untuk menghindari kerugian perusahaan yang lebih besar karena telah salah menempatkan karyawan di posisinya (*wrong man on the wrong place*). Turun jabatan biasanya diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan pada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi hukuman Demosi merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan dan gaji. Namun, demosi atau turun jabatan ini biasa dilakukan oleh beberapa instansi ataupun perusahaan demi peningkatan kualitas kerja, dan juga sebagai motivasi bagi karyawannya agar mau berusaha untuk memperoleh yang diinginkan. Mendapatkan promosi dan menghindari demosi.

Jadi, memang benar jika perusahaan-perusahaan ingin maju, maka harus menciptakan kompetisi bagi para karyawannya agar mereka tekun dalam bekerja dan tidak selalu berpangku tangan pada karyawan lainnya. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, mak laju roda pun akan berjalan

kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moriil yang rendah.

2. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Demosi

Adapun faktor-faktor penyebab terjadinya demosi karyawan disuatu perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Menurut Sondang (2005:173) adalah :
 1. Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan.
 2. Perilaku pegawai yang disfungsional, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.
 3. Kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak demikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja.
- b. Menurut Susilo (2000:75), Adanya suatu penurunan dalam artian jika pasar tenaga kerja menunjukkan keadaan dimana "Supply" tenagakerja lebih besar dari pada "Demand" tenaga kerja atau dapat pula terjadi suatu penurunan tersebut apabila organisasi atau suatu perusahaan mengalami krisis dan sebagainya.

- c. Menurut Veithzal (2004:214), Demosi terjadi karena masalah kedisiplinan antara lain kinerja karyawan yang tidak baik atau karena ketidaktaatan terhadap kedisiplinan kerja seperti selalu sering absen atau tidak hadir.

3. Indikator-indikator Demosi

Indikator yang digunakan oleh manajemen perusahaan kepada karyawan dalam pelaksanaan keputusan penjatuhan sanksi demosi adalah (Carrel, 1995:459):

- a. Ketidakmampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang rendah.
- b. Rasionalisasi jumlah karyawan karena adanya program efektifitas dan efisiensi dalam manajemen perusahaan. Karena adanya permintaan secara pribadi dari karyawan yang bersangkutan.

F. Hubungan Promosi Terhadap Prestasi Karyawan

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status sosial.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui

kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan (Malayu, 2006:37).

Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja. Handoko (2004:47) menjelaskan bahwa promosi jabatan pada umumnya dapat memberikan motivasi yang positif terhadap karyawan dalam bekerja, beberapa dampak positif tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kedisiplinan tinggi
2. Meningkatnya semangat kerja karyawan
3. Motivasi tinggi
4. Tingkat absensi menurun
5. Kinerja karyawan meningkat

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa

depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

G. Hubungan Demosi terhadap Prestasi Karyawan

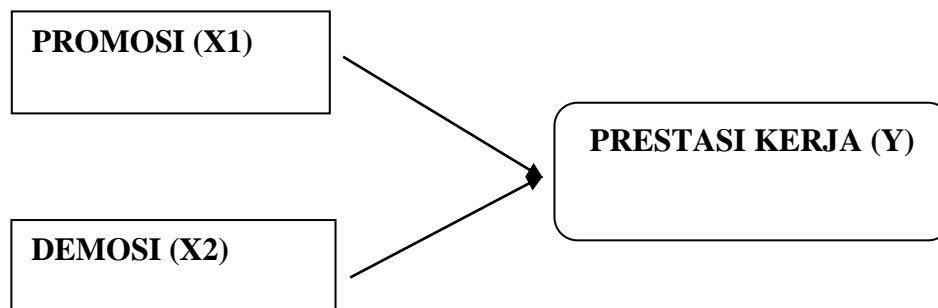
Suatu perkembangan yang sangat menarik dalam manajemen sumber daya manusia menurut Sondang (2008:173), ialah terjadinya demosi atas pilihan dan kemauan pegawai yang bersangkutan sendiri, misalnya dalam hal seorang pegawai mengalami frustasi dalam pekerjaannya sekarang, adapun penyebab frustasi tersebut seperti: stress yang terlalu kuat, kesadaran yang bersangkutan bahwa beban tugas yang terlalu berat, jauhnya tempat tinggalnya dari tempat pekerjaan dan lain sebagainya, pegawai yang bersangkutan dimungkinkan mengajukan permohonan dialih tugaskan pada pekerjaan dan jabatan yang diperkirakan lebih dapat dikuasai dan dilakukannya dengan lebih baik.

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja dengan baik, dia diberikan bonus dan insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khaifah Ali bin Abi Thalib r.a. Memberikan wasiat kepada pegawaing,”Janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan yang berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebbaikannya dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek (Ahmad, 2008: 122).

Demosi adalah suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Namun, hal seperti ini (promosi dan demosi) biasa dilakukan oleh beberapa instansi ataupun perusahaan demi peningkatan kualitas kerja, dan juga sebagai motivasi bagi karyawannya agar mau berusaha untuk memperoleh yang diinginkan. Mendapatkan promosi dan menghindari demosi. Jadi, memang benar jika perusahaan-perusahaan ingin maju, maka harus menciptakan kompetisi bagi para karyawannya agar mereka tekun dalam bekerja dan tidak selalu berpangku tangan pada karyawan lainnya. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moriil yang rendah. Seperti yang telah dikatakan diatas bahwa mutasi bukanlah suatu hukuman melainkan bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat adalah bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan.

H. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat diasumsikan bahwa promosi dan demosi berpengaruh terhadap prestasi kerja , yang dapat digambarkan dengan bagan kerangka pikir sebagai berikut :



Keterangan : = Variabel Independen (bebas)

= Variabel Dependen (terikat)



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data pegawai PT. Asindo Makassar. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian dilakukan di kantor PT. Asindo Makassar, di Jl. A.P Pettarani Komp. Delta Plaza, Rappocini, Tamalate Kota Makassar. Dan penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret- Mei 2017.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan

hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh promosi dan demosi jabatan terhadap prestasi karyawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang tapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Karyawan di PT. Asindo Makassar yang berjumlah 135 orang yang merupakan populasi dari penelitian ini.

2. Sampel

Sugiyono (2014:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh 135 orang, yakni penentuan sampel dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + 135 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{135a}{1 + 135 (0,025)^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + 0,3375}$$

$$n = 100,94$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = batas toleransi kesalahan pengambilan sampel sebesar
5%

Bedasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh sampel sebanyak 100,934 dibulatkan menjadi 101. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 101 responden.

3. Jenis dan Sumber Data

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti dalam hal ini.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Misalnya dua yang diperoleh dari arsip PT. Asindo Makassar. Selain itu juga diperoleh dari penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010:402) “jika lihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan tehnik observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya”.

Metode / teknik pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk kepentingan penelitian. Data yang telah terkumpul digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti ini adalah :

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematis dari gejala-gejala yang sedang diteliti.

b. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2010:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat

pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Dan angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan Skala likert. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

E. Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah alat bantu peneliti dalam mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu menggunakan angket tertutup yang merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada obyek penelitian yang mau memberi respon sesuai dengan permintaan peneliti.

Variabel	Defenisi Variabel	Indicator	skala
Promosi (X1)	Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi ke dalam satu organisasi sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Malayu, 2006 : 108).	Hasibuan (2012 :111-113) d. kejujuran e. disiplin f. kerjasama g. Kecakapan h. Loyalitas i. Kepemimpinan j. Komunikatif k. pendidikan	• Likert

Demosi (X2)	<p>Demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dari perusahaan (Hariandja,2002:48).</p>	<p>1.Ketidakmampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang rendah.</p> <p>2. Rasionalisasi jumlah karyawan karena adanya program efektifitas dan efisiensi dalam manajemen perusahaan. Karena adanya permintaan secara pribadi dari karyawan yang bersangkutan. (Carrel, 1995:459)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • likert
Prestasi kerja (Y)	<p>Menurut Hasibuan (2008:94) mengemukakan bahwa : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.</p>	<p>Hasibuan (2008 :95) :</p> <p>1) Pengetahuan dan keterampilan</p> <p>2) Metode kerja</p> <p>3) Inisiatif dan kesungguhan kerja</p> <p>4) Pemanfaatan waktu kerja</p> <p>5) Hasil kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • likert

F. Validasi dan Realibilitas Instrument

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (a valid measure if it succesfully measure the phenomenon). Uji validitas konstruk dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstuk atau variabel.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel atau membandingkan nilai p atau sig dengan level of significan (biasanya = 0.05). Jika r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai p atau sig < 0.05 , maka pernyataan tersebut valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan test-retest, equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal, realibilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Dasar pengambilan keputusannya Nunnally (1967) dan Hinkle (2004), yaitu:

Jika α positif dan $\alpha > 0.60$, butir atau variabel tersebut reliabel.

Jika α positif tetapi $\alpha < 0.60$, butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

G. Teknik Penegolahan Dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi

a) Uji Normalitas

Menguji apakah dalam model, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot, dengan asumsi.

- Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.
- Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas

b) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SPRESID). Refleksi ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SPRESID. Jika *variance* dan residual atau pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar scatterplot:

- Nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SPRESID). Refleksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara ZPRED dan SPRESID. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.
- Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar scatterplot.
- Jika ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolonieritas

Menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonol. Variabel orthogonol adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Deteksi multikolonieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel-variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai Cut Off yang umumnya dipakai adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai *VUF* > 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Jika nilai *VIF* kurang dari 10 dari nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka diindikasikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya Multikolonieritas.

d) Uji Autokorelasi

Menguji model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan periode pengganggu pada periode $t-1$. Jika terjadi

korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi yang disebabkan observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi, salah satunya yaitu uji Durbin-Watson (*DW test*). Uji Durbin-Watson mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel independen.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Yaitu analisis untuk melihat seberapa pengaruh variabel promosi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Prestasi Kerja	a	= Konstanta
X ₁	= Promosi	b ₁ +b ₂ +b ₃	= Koefisien regresi
X ₂	= Demosi	e	= Kesalahan Variabel Pengganggu

a) Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda + (positif) dan - (negatif) memberikan informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut. Jika bernilai + (positif) maka kedua variabel

tersebut memiliki hubungan yang searah. Dalam arti lain peningkatan X akan bersamaan dengan peningkatan Y dan begitu juga sebaliknya. Jika bernilai – (negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai X akan dibarengi dengan penurunan Y. *Koefisien korelasi pearson* atau *Product Moment Coefficient of Correlation* adalah nilai yang menunjukkan keeratan hubungan linier dua variabel dengan skala data interval atau rasio.

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 – 1.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (uji statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu promosi dan demosi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu promosi dan demosi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan / independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Uji statistic t digunakan untuk menguji signifiakansi hubungan hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X1 dan X2 (Promosi dan Demosi) benar – benar berpengaruh terdapa Y (Prestasi Kerja) secara terpisah atau parsial.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu :

- Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikasnsi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Ringkas Perusahaan

PT. Asindo Development Tbk adalah salah satu perusahaan properti Indonesia terkemuka. Didirikan pada tahun 1981, pengembang properti perumahan skala besar dan komersial adalah keahlian bisnis dan inti perusahaan.

Berkantor pusat di Jakarta, Jl. Kramat Kwitang I, RT.4/RW.7, Kwitang, Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 10420. Perusahaan telah memperluas operasinya dan saat ini mengembangkan dan mengoperasikan properti perumahan dan komersial dalam kota besar di seluruh Indonesia salah satunya di Kota Makassar yang bertempat di Jl. A.P Pettarani Komp. Delta Plaza, Rappocini, Tamalate Kota Makassar, maupun proyek internasional yang terletak di Singapore dan Jepang. Properti Komersial dikembangkan meliputi pusat perbelanjaan, hotel, apartement, dan lapangan golf. Rentang properti luas dan jaringan yang kuat mempromosikan perusahaan untuk menjadi salah satu perusahaan properti yang terdervisikasikan dalam hal produk, lokasi, dan segmentasi pasar.

2. Visi Misi Perusahaan

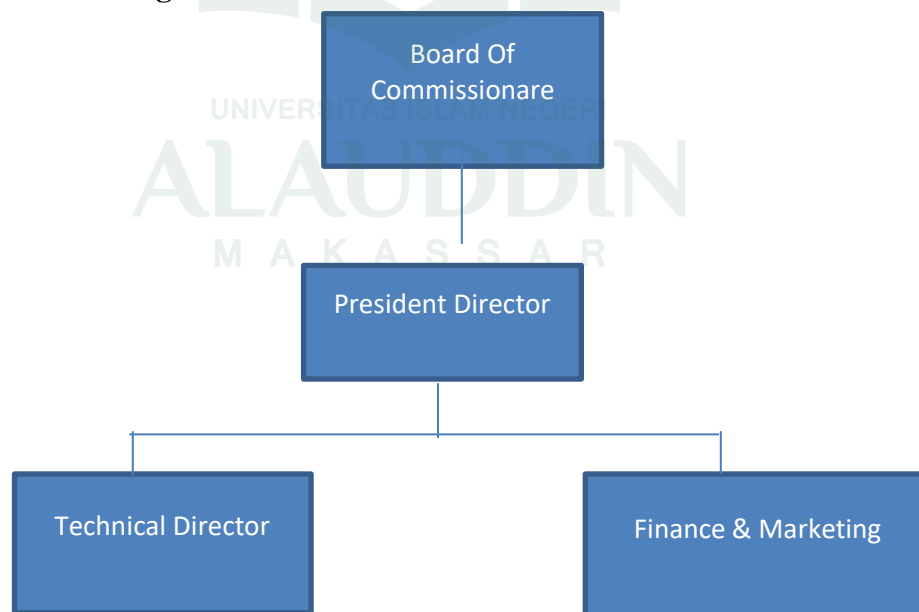
a. Visi Perusahaan

Mengembangkan sebuah grup bisnis properti dengan inovasi dan kreativitas yang tinggi secara terus menerus dalam menciptakan nilai tambah dalam penyediaan ruang kedupaan dan kesejahteraan yang lebih baik lagi bagi masyarakat dan pemegang saham.

b. Misi Perusahaan

Menjadi yang terbaik dan terdepan dalam bisnis properti dengan mengembangkan pusat bisnis, komunikasi dan gaya hidup yang paling unggul, profesional, dan menguntungkan sehingga menjadi pilihan utama bagi para konsumen, menjadi tempat kerja yang paling menarik dan menantang bagi karyawan, menjadi investasi yang paling menguntungkan bagi para pemegang saham dan menjadi berkat yang nyata bagi masyarakat dan tanah air.

3. Struktur Organisasi



B. Identitas Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui identitas dari Karyawan yang telah terpilih menjadi responden. Penggolongan responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di PT. Asindo Makassar terhadap 101 responden melalui penyebaran kuesioner, maka identitas responden dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak komposisi jenis kelamin responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

N O	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
1	LAKI-LAKI	55	54.4 %
2	PEREMPUAN	46	45.5%
	TOTAL	101	100%

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 101 responden hanya terdapat 55 karyawan laki-laki dan 46 karyawan perempuan. Presentase karyawan laki-laki sebanyak 54,4% dan karyawan perempuan sebanyak 45.5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki menunjukkan bahwa responden laki-

laki menempati posisi terbanyak sebagai proporsi yang lebih dibandingkan dengan karyawan perempuan yang bekerja pada PT. Asindo Makassar.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Umur dalam keterkaitannya dengan Produktivitas individu dilokasi kerja biasanya, sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Penyajian data responden berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2 Usia Responden

No	UMUR (TAHUN)	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE
1	18-30	60	59.4%
2	31-45	28	27.7%
3	46-70	13	12.8%
	TOTAL	110	100%

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden yang paling banyak ialah pada usia 18-30 tahun dengan jumlah presentase sebanyak 59.45%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Asindo Makassar sebagian besar masih berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif dan semangat kerja yang dimiliki masih terbilang relative tinggi.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Analisis terhadap pendidikan dimaksudkan disini untuk mengetahui komposisi pendidikan responden. Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang

mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

O	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE
1	SMA	55	54.4%
2	S1	46	45.5%
	TOTAL	101	100%

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang paling dominan ialah SMA/SMK dengan jumlah responden 55 orang dengan presentase 54.5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Asindo Makassar sebagian besar memiliki tingkat pendidikan menengah atas. Hal ini disebabkan karena karyawan hanya melakukan pekerjaan yang terbilang berat yang secara umum tidak berpengaruh dengan tingkat pendidikan.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Masa kerja seseorang menunjukkan hubungan secara positif terhadap Produktivitas Kerja seseorang. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dibandingkan rekan kerja yang lain. Masa kerja seseorang juga akan menentukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan Produktivitas Perusahaan. Semakin lama seseorang bekerja disuatu organisasi maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkatan kinerja dan akan berdampak pada kinerja dan keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik.

Berikut adalah penyajian data responden berdasarkan masa kerja sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	MASA KERJA	JUMLAH	PRESENTASE
1	1-15	90	89.1%
2	16-30	8	7.9%
3	31-55	3	2.9%
TOTAL		101	100%

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja responden pada PT. Asindo yang paling banyak ialah 1-15 tahun dengan jumlah 90 orang hal ini disebabkan karena didasarkan pada suatu pemikiran bahwa karyawan yang baru lebih memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan dan lebih meningkatkan prestasi dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan dan progres jabatan. Sebagian mana kita ketahui karyawan PT. Asindo Makassar telah memasuki usia pensiun maka masa kerjanya berakhir pula pabrik tersebut.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item remunerasi yang terdiri dari variabel Promosi Jabatan (X_1), Demosi Jabatan (X_2), serta item-item variabel Prestasi Kerja (Y).

1. Deskripsi Variabel Independent

- a) Variabel Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Variabel pemeliharaan sumber daya manusia pada penelitian ini diukur melalui 18 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, dalam melaksanakan pekerjaan saya didasarkan atas kedisiplinan yang baik ($X_{1.1}$), disiplin kerja yang selama ini diterapkan mampu meningkatkan prestasi kerja saya ($X_{1.2}$), saya selalu menaati prosedur dan peraturan ($X_{1.3}$), saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja, baik untuk diri saya sendiri maupun tugas ($X_{1.4}$), prestasi kerja saya sudah sesuai harapan ($X_{1.5}$), dalam melaksanakan pekerjaan selalu mengalami hambatan akibat penetapan standar waktu ($X_{1.6}$), penilaian prestasi kerja digunakan sebagai hasil pertimbangan promosi ($X_{1.7}$), saya memiliki prestasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan ($X_{1.8}$), memberikan solusi kepada rekan kerja kelompok dalam setiap masalah yang dihadapi ($X_{1.9}$), setiap masalah yang ada dapat diselesaikan dengan baik dalam kelompok rekan kerja ($X_{1.10}$), saya memiliki kerja sama yang baik dalam perusahaan baik kepada teman atasan maupun bawahan ($X_{1.11}$), kecakapan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam jabatan yang ditempatinya berpeluang untuk dipromosikan ($X_{1.12}$), saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas perusahaan ($X_{1.13}$), saya mampu menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan ($X_{1.14}$), penempatan jabatan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan saya ($X_{1.15}$), pendidikan formal merupakan salah satu syarat yang harus dipertimbangkan dalam mempromosikan karyawannya ($X_{1.16}$), jabatan saya sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya ($X_{1.17}$), perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan dengan

memperhatikan tingkat pendidikan ($X_{1.8}$). Hasil tanggapan terhadap kompetensi dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Frekuensi item variabel pemeliharaan sumber daya manusia

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
$X_{1.1}$	-	1	15	73	12	101	100%	3.95
$X_{1.2}$	-	2	25	59	15	101	100%	3.86
$X_{1.3}$	-	3	9	73	16	101	100%	4.01
$X_{1.4}$	-	3	16	62	29	101	100%	3.98
$X_{1.5}$	-	7	17	63	14	101	100%	3.83
$X_{1.6}$	-	7	26	52	16	101	100%	3.76
$X_{1.7}$	-	3	17	69	21	101	100%	3.98
$X_{1.8}$	-	4	17	62	18	101	100%	3.93
$X_{1.9}$	-	1	20	59	21	101	100%	3.99
$X_{1.10}$	-	4	20	56	21	101	100%	3.93
$X_{1.11}$	-	5	20	57	19	101	100%	3.89
$X_{1.12}$	1	4	14	64	18	101	100%	3.93
$X_{1.13}$	-	8	20	61	12	101	100%	3.76
$X_{1.14}$	-	1	29	51	20	101	100%	3.89
$X_{1.15}$	-	9	13	49	30	101	100%	3.99
$X_{1.16}$	1	4	13	45	38	101	100%	4.14
$X_{1.17}$	-	12	17	39	33	101	100%	3.92
$X_{1.18}$	-	7	9	56	29	101	100%	4.06

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan untuk item $X_{1.1}$ dan $X_{1.3}$ pada variabel promosi jabatan sebagian besar responden memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 73 responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Asindo Makassar merespon baik dalam melaksanakan pekerjaan saya didasarkan atas kedisiplinan yang

baik ($X_{1.1}$) dan selalu menaati prosedur dan peraturan ($X_{1.3}$) semakin meningkat dan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan yang memuaskan.

b) Variabel demosi jabatan

Variabel budaya organisasi pada penelitian ini diukur melalui 6 buah indikator, pencapaian prestasi kerja karyawan dibawah 70% dari target dan selama 3 bulan berturut-turut dapat di demosi ($X_{2.1}$), ketidakmampuan memimpin kelompok menjadi faktor penyebab dijatuhkannya demosi ($X_{2.2}$), karyawan yang selalu lalai dalam tugas yang diberikan dapat dijatuhi sanksi demosi ($X_{2.3}$), bila suatu jabatan tidak terlalu dibutuhkan perusahaan sebaiknya perusahaan menghilangkan jabatan tersebut ($X_{2.4}$), karyawan yang bermoral buruk dapat dijatuhi sanksi demosi ($X_{2.5}$), demosi yang tidak dilakukan secara profesional dan tidak memerhatikan rasa keadilan akan menurunkan prestasi kerja ($X_{2.6}$). Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN

Tabel 4.6

Frekuensi item variabel budaya organisasi

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
$X_{2.1}$	-	2	13	66	20	101	100%	4.03
$X_{2.2}$	-	7	14	63	17	101	100%	3.89
$X_{2.3}$	-	4	7	60	30	101	100%	4.15
$X_{2.4}$	-	5	8	50	38	101	100%	4.20
$X_{2.5}$	-	6	11	50	34	101	100%	4.11
$X_{2.6}$	-	3	11	50	37	101	100%	4.20

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan untuk item $X_{2.1}$ pada variabel demosi jabatan sebagian besar responden memilih jawaban setuju yaitu sebesar 66 responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar PT. Asindo Makassar, pencapaian prestasi kerja karyawan dibawah 70% dari target dan selama 3 bulan berturut-turut dapat di demosi.

2. Variabel Dependent

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) terdiri dari 15 item pernyataan yaitu saya bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan (Y_1), saya bisa mencapai standar mutu hasil kerja oleh perusahaan (Y_2), saya mampu bekerja dengan teliti (Y_3), kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain (Y_4), hasil kerja saya dapat meningkat dari waktu ke waktu (Y_5), saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Y_6), saya mampu menyelesaikan tugas kantor dengan cepat sehingga hasil kerja saya melebihi standar target yang telah ditetapkan (Y_7), saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan (Y_8), saya selalu disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan (Y_9), saya selalu memberikan kontribusi seperti ketersmpilan dan keahlian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Y_{10}), saya tidak pulang kantor sebelum waktunya (Y_{11}), saya tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan (Y_{12}), saya selalu menerima konsekuensi dari tugas yang diberikan (Y_{13}), saya selalu menjaga tanggung jawab yang diberikan pada bidang pekerjaan (Y_{14}), saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan (Y_{15}).

Tabel 4.7

Frekuensi item produktivitas kerja

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
Y _{.1}	-	10	14	65	12	101	100%	3.78
Y _{.2}	-	-	20	58	23	101	100%	4.03
Y _{.3}	-	4	7	67	23	101	100%	4.08
Y _{.4}	-	12	23	49	17	101	100%	3.70
Y _{.5}	-	-	11	72	18	101	100%	4.07
Y _{.6}	-	4	16	71	10	101	100%	3.86
Y _{.7}	-	-	23	57	21	101	100%	3.98
Y _{.8}	-	4	9	68	20	101	100%	4.03
Y _{.9}	-	-	15	64	22	101	100%	4.07
Y _{.10}	-	6	23	54	18	101	100%	3.83
Y _{.11}	-	2	15	58	26	101	100%	4.07
Y _{.12}	-	6	13	62	20	101	100%	3.95
Y _{.13}	-	2	7	72	20	101	100%	4.09
Y _{.14}	-	5	13	57	26	101	100%	4.03
Y _{.15}	-	3	14	61	23	101	100%	4.03

Sumber : data primer yang diolah 2017 Y_{.5}

Dari tabel 4.7 diatas menunjukkan untuk item Y_{.5} pada variabel prestasi kerja karyawan sebagian besar responden memilih jawaban setuju yaitu sebesar 71 responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada PT. Asindo Makassar, memiliki hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu.

D. Hasil dan Olah Statistik

1. Uji Validasi dan Realibilitas Instrumen

Uji validasi dan reliabilitas instrument menggunakan program SPSS 17.0 *statistic for windows* dengan responden sebanyak 30 orang.

a. Uji validitas

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari *r*-tabel, yaitu 0,3610 (Agung Bhuono Nugroho, 2005:68)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validasi

No	Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Promosi Jawaban (X_1)	P1	.562	0,3610	Valid
		P2	.822	0,3610	Valid
		P3	.726	0,3610	Valid
		P4	.864	0,3610	Valid
		P5	.617	0,3610	Valid
		P6	.672	0,3610	Valid
		P7	.580	0,3610	Valid
		P8	.761	0,3610	Valid
		P9	.838	0,3610	Valid
		P10	.700	0,3610	Valid
		P11	.768	0,3610	Valid
		P12	.732	0,3610	Valid
		P13	.833	0,3610	Valid
		P14	.810	0,3610	Valid
		P15	.738	0,3610	Valid
		P16	.646	0,3610	Valid
		P17	.776	0,3610	Valid
		P18	.643	0,3610	Valid
2	Demosi Jabatan (X_2)	P1	.675	0,3610	Valid
		P2	.716	0,3610	Valid
		P3	.840	0,3610	Valid
		P4	.640	0,3610	Valid
		P5	.648	0,3610	Valid
		P6	.684	0,3610	Valid

3	Promosi Jabatan (Y)	P1	.438	0,3610	Valid
		P2	.758	0,3610	Valid
		P3	.877	0,3610	Valid
		P4	.595	0,3610	Valid
		P5	.677	0,3610	Valid
		P6	.806	0,3610	Valid
		P7	.646	0,3610	Valid
		P8	.782	0,3610	Valid
		P9	.601	0,3610	Valid
		P10	.781	0,3610	Valid
		P11	.747	0,3610	Valid
		P12	.672	0,3610	Valid
		P13	.663	0,3610	Valid
		P14	.830	0,3610	Valid
		P15	.777	0,3610	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correction* (r-hitung) > r-tabel 0,3610. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan valid jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.977	39

Sumber : data primer yang diolah 2017

Hasil output SPSS 21 pada tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $0,966 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel remunerasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah reliabel.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95% dan jika hasil perhitungan VIF menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2013:108). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

N O	VARIABEL	NILAI TOLERANCE	VVIF
	VARIABEL		VIF
1	Pemeliharaan sumber daya manusia	0.552	1.812

	Promosi Jabatan		
2	Budaya organisasi	0.552	1.81121
	Demosi Jabatan		1.812

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 21, apabila pada gambar menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2013:139), maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi. Berikut hasil pengujian heterokedastisitas melalui gambar grafik scatterplot:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : data primer yang diolah 2017

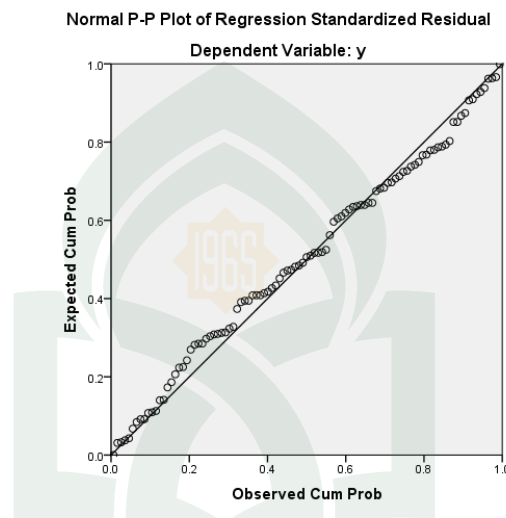
Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas dilihat dengan memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji

normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013: 163).

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas



Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari gambar 4.13 tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, Jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Autokolerasi

Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi adalah dengan Uji Durbin-Watson (DW test). Jika

nilai DW lebih besar dari batas atas (du) dan kurang dari jumlah variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi (Ghozali, 2013:113). Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Auto Kolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.580	.571	4.473	1.835
a. Predictors: (Constant), Demosi Jabatan (X2), Promosi Jabatan (X1)					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)					

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel diatas diketahui nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.835 lebih besar dari batas bawah (du) 1.726 dan kurang dari 4-1736 (4-du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif dan negatif, sebagaimana yang terlihat dalam tabel pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 4.14**Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi**

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	decision	$4-d_l < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4-d_u \leq d \leq 4-d_l$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	No	$d_u < d < 4-d_u$
	decision	
	Tidak	
	ditolak	

Sumber: Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, (2013:113).

3. Analisis Regresi Linear berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asindo Makassar. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah α 10%. Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan dalam tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.543	4.002		3.384	.001
x1	.551	.074	.660	7.485	.000
x2	.286	.179	.141	1.600	.113

Sumber : data primer yang diolah 2017

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel prestasi kerja karyawan, bila nilai variabel promosi jabatan dan demosi jabatan dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Hasil analisis regresi ditunjukkan sebagai berikut :

$$Y = 13.543 + 0.551 X1 + 0.286 X2$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X2 = Demosi Jabatan

X1 = Promosi Jabatan

a. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 13.543 menyatakan bahwa jika ada promosi jabatan (x1), dan demosi jabatan (x2) maka prestasi kerja karyawan pada PT. Asindo Makassar sebesar 13.543.
- b) Variabel promosi jabatan (X1) memiliki nilai koefisien 0.551, yang artinya jika setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kompetensi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT Asindo Makassar adalah sebesar 0.551 dengan demosi jabatan (x2) tetap dan promosi jabatan dari seorang karyawan di instansi tersebut sudah baik dan jika terus dikembangkan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.
- c) Variabel demosi jabatan (X2) memiliki nilai koefisien 0.286, yang artinya jika setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point budaya organisasi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Asindo

Makassar adalah sebesar 0.286 dengan promosi jabatan (x1) maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

b. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.571	4.473

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.16. Selain itu, diperoleh juga bahwa koefisien determinasinya (R^2) adalah 0.580. Hal ini berarti bahwa varians yang terjadi pada variabel prestasi kerja karyawan 55.6% dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel promosi jabatan dan demosi jabatan, atau dapat dikatakan kontribusi atau sumbangan variabel promosi jabatan dan demosi jabatan terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 55.6% sedangkan 44.4% oleh faktor lain.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). pengujian hipotesis asosiatif dilakukan dengan uji F, dan uji T, uji koefisien determinasi.

a. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4.17

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2705.519	2	1352.759	67.616	.000 ^b
	Residual	1960.640	98	20.007		
	Total	4666.158	100			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Analisis uji-f tabel 4.15 menunjukkan hasil f_{test} bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $67.616 > 2,13$ dan hasil $p\text{-value}$ $0,000 < 0,10$ yang artinya variabel independen promosi jabatan (X1), demosi jabatan (X2), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asindo Makassar. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel promosi jabatan dan demosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja dapat diterima.

b. Hasil Uji t

Signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dapat dilakukan melalui uji t-test. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari $p\text{-value}$ pada masing-masing variabel independen, jika $p\text{-value}$ lebih kecil dari *level of*

significant yang ditentukan ($\alpha = 0,10$). Berdasarkan tabel 4.10 maka hasil uji t-test dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel promosi jabatan (X_1) memiliki $t_{hitung} = 7,485 > t_{tabel} 1,65$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,10$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ maka variabel promosi jabatan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, variabel promosi jabatan memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja karyawan sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel 4.10 bahwa nilai variabel promosi jabatan adalah 0.551 hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Asindo Makassar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui promosi jabatan.
- 2) Variabel demosi jabatan (X_2) memiliki $t_{hitung} = 1.600 > t_{tabel} 1,65$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,10$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ maka variabel demosi jabatan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, variabel demosi jabatan memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja karyawan sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel 4.10 bahwa nilai variabel budaya organisasi adalah 0.286, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Asindo Makassar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui demosi jabatan.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat begitupun secara simultan (bersama-sama) variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi promosi jabatan dan demosi jabatan maka mengakibatkan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Promosi jabatan (X1) dan Demosi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis (H1) melalui uji F (Uji Simultan) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara promosi jabatan dan demosi jabatan pada PT. Asindo Makassar, hal ini dikarenakan pada sebuah perusahaan, promosi jabatan dan demosi jabatan adalah sesuatu yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority (kewenangan) dan responsibility (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Disamping promosi sebagai suatu penghargaan/hadiah bagi karyawan yang memiliki prestasi tinggi, ada juga pemberian demosi (penurunan jabatan) bagi karyawan yang dinilai manajemen perusahaan

memiliki prestasi kerja yang rendah. Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan. Pengertian demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dari perusahaan

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian Pratitha dan Muchtar (2012) meneliti Pengaruh penerapan promosi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan pada master kredit cabang medan. Hasil penelitian menunjukkan Penerapan promosi dan demosi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan master kredit cabang medan. Hasil penelitian menunjukkan Penerapan promosi dan demosi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan master kredit cabang medan. Seperti halnya di PT. Asindo Makassar, setiap karyawan selalu menanamkan nilai-nilai yang berlaku dalam aktivitasnya menghasilkan prestasi kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Ahqaaf ayat 19 sebagai berikut (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya):

وَلَهُ مَنْ فِي السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَنْ عِنْدَهُ لَا يَسْتَكْبِرُونَ عَنْ
عِبَادَتِهِ وَلَا يَسْتَحْسِرُونَ ﴿١٩﴾

Terjemahannya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) dan hasilnya menunjukkan bahwa “Promosi jabatan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan”. Bentuk promosi jabatan yang didapatkan seorang karyawan dalam pekerjaannya memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih. Promosi jabatan pada umumnya dapat memberikan motivasi yang positif terhadap karyawan dalam bekerja, beberapa dampak positif.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Santoso dan Riyardi (2012) meneliti Rotasi, mutasi dan promosi karyawan di kantor pelayanan pajak pratama klaten. Hasil penelitian Rotasi kerja, mutasi, dan promosi dilakukan di kantor pelayanan pajak pratama klaten sesuai dengan prinsip dasar teori. Seperti halnya di PT. Asindo Makassar, setiap karyawan selalu meningkatkan prestasi kerjanya agar dapat di promosikan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Annisa ayat 58 sebagai berikut (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya):

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat*”.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah menyuruhmu menjaga amanat yang telah diberikan kepadamu. Artinya jika seseorang meraih posisi yang baik, maka orang tersebut harus menjaga tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

3. Demosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa demosi jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan. Pengertian demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dari perusahaan

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Suratman (1998) demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Turun jabatan biasanya diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan ada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi hukuman Demosi merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Sama halnya di PT. Asindo makassar, setiap karyawan menghindari kesalahan tiap pekerjaan yang diberikan kepadanya agar terhindar dari penurunan atau demosi jabatan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 90 sebagai berikut (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya):

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ
وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۚ﴾

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemunkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah menyuruhmu untuk bersikap adil dan menghindari perbuatan keji. Artinya jika seseorang mengalami penurunan jabatan, maka dia hendaknya belajar dari kesalahannya sendiri.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel promosi jabatan dan demosi jabatan mempengaruhi prsetasi kerja karyawan secara signifikan pada PT Asindo Makassar.
2. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel promosi jabatan dan demosi jabatan mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara signifikan pada PT. Asindo Makassar. Itu artinya semakin banyak promosi jabatan yang ada maka semakin banyak karyawan yang meningkatkan kualitas kerjanya, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Secara parsial diketahui bahwa variabel promosi jabatan dan demosi jabatan mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara signifikan pada PT. Asindo Makassar. Artinya semakin banyak karyawan yang meningkatkan prestasi kerjanya, maka penurun jabatan demosi jabatan tidak perlu dilakukan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Terhadap hasil yang telah diperoleh, ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan masukan dalam bentuk ide atau pemikiran sehingga nantinya dapat meningkatkan kemajuan instansi, antara lain:

- a. Promosi jabatan yang ada sudah merupakan faktor peningkatan prestasi kerja karyawan oleh sebab itu agar bentuk promosi yang ada di tingkatkan agar apa yang menjadi harapan karyawan bisa terlaksana dan prestasi kerja karyawan pun dapat meningkat.
- b. Melakukan demosi jabatan secara terus menerus kepada para karyawan untuk meningkatkan pemahaman terhadap keseriusan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Melakukan peningkatan kualitas karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi beban tugas masing-masing. Dalam kaitan ini, untuk meningkatkan pemahaman terhadap alat bantu kerja dan pemahaman terhadap standar kerja (SOP) dapat dilakukan dengan Diklat khusus atau Diklat Teknis terkait dengan hal-hal tersebut.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti.
- b. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data yang memberikan informasi lebih lengkap.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

- a. Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti.
- b. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data yang memberikan informasi lebih lengkap.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.
- a. Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti.
- b. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data yang memberikan informasi lebih lengkap.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.
- a. Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti.
- b. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data yang memberikan informasi lebih lengkap.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rhneka Cipta
- Andy Putranda Oemboe Pangat, Analisis Pengaruh Job insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Prifitama, No. 2 Agustus 2013.
- Atmala Melinda Sari, Analisis Perbandingan Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Minimarket Alfamidi Dengan Indomaret. 2015.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Damopolii, Muljono. 2013, *Pedoman Penelitian Karya Tulis Ilmiah; Makalah, Skripsi, Disertasi dan Laporan Penelitian..* Cet. 1; Makassar: Alauddin Press.
- Firdausi Ayu Rahmania, Analisis Perbedaan Kinerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan kontrak Pada PT. Lamipak Primula Indonesia. 2014
- Fitrianto Rachman, Analisis Komparatif Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Menggunakan metode Konvensional Dan *Economic Value Added*. 2010
- Gibson, Ivancevich dan Donelly. 2003, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.

Gozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*.
Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hanni, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta :
Bumi Aksara.

Husein Umar. 2004. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT.
Gunung Agung, Jakarta.

Idris Amiruddin, Analisis Pengaruh Kemampuan,kepribadian,motivasi dan
komitmen terhadap kinerja SDM outsourcing, Volume 17, Januari 2011.

Handoko, T. Hani. 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta.

Kementrian Agama. 1994, *Al-Quran Majied*. Jakarta: Bulan Bintang

Lestari Elya Dwi, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja
karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak, 2006.

Mahavira Adistya, Usman Effendi, Dhita Morita Ikasari, Analisa Faktor-Faktor
Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Inti
Luhur Puja Abadi – Pasuruan, 2005.

Makmun. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit
Erlangga.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Margono, Suprayitno, Analisis Perbedaan Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Kinerja Guru Yang Bersertifikasi Dengan Yang Belum Bersertifikasi, Vol. 5 No.1 Juni 2011
- Margono Heri, Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan pada Departemen Produksi Divisi Slaughterhouse (Kasus di PT Sierad Produce,tbk), 2006.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: Raja Grafindo. 2012.
- Muttaqien Fauzan, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. BRI (Persero), tbk. Cabang Lumajang.
- Muttaqien Fauzan, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. BRI (Persero), tbk. Cabang Lumajang. Nurman Bayu, Perbedaan Motivasi, Pengembangan Karir Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak, 2009.
- Purnama Bayu, Putra Djamhur, Hamid Ika Ruhana, Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap, Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)|Vol. 26 No. 1 September 2015.

Purwanto Avisina Surya, Perbedaan Motivasi Kerja Intristik Dan komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta. 2010.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sadarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

Siagiaan, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*, (edisi pertama), Jakarta : Kencana pers, 2013.

Sugiyono. 2005. *Penelitian untuk Bisnis*, Cetkan Kesembilan. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Cet. 9). Bandung: Alfabeta, 2006.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, kombinasi (mixed methods)*, Bandung: Alfabeta, 2014.

- Suhartini, *Kinerja Pegawai*, Makassar : Alauddin University press, 2012.
- Sutrisno Edy. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama), Jakarta : Kencana pers.
- Tim Pustaka Phoenix. 2012. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. PT Media Pustaka Phoenix. Jakarta.
- Wibisono Darmawan, *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2011
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti Ratna Yulia, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Dilingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus*, Vol. 4 No. 2 Juli 2010.
- Yangs Analisa. “Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Leverage*, Profitabilitas dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2006-2008”. *Skripsi*, (Semarang : Universitas Diponegoro, 2011).
- Yuniarsih. 2002, *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.



Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu/Sdr/i yang saya hormati, saya mahasiswi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar sedang melakukan penelitian di Kantor PT. Asindo Makassar. Penelitian yang saya lakukan berjudul “Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja”. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/i rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Selamat bekerja dan semoga sukses !

Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Sdr/i Sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda checklist (✓) salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

SS	S	N	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Jenis Kelamin : a. laki-laki (.....) b. Perempuan (.....)

Umur :

Pendidikan terakhir :

Masa Kerja :

1. Prestasi Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	T S	S TS
Kualitas Kerja						
1	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan					
2	Saya bisa mencapai standar mutu hasil kerja oleh perusahaan					
3	Saya mampu bekerja dengan teliti					
4	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain					
Kuantitas Kerja						
5	Hasil kerja saya dapat meningkat dari waktu ke waktu					
6	Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan					
7	Saya mampu menyelesaikan tugas kantor dengan cepat, sehingga hasil kerja saya melebihi standar target yang telah ditetapkan					
8	Saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atasan					
Pelaksanaan Tugas						
9	Saya selalu disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan					
1	Saya selalu memberikan kontribusi					

0	seperti keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
1	Saya tidak pulang kantor sebelum waktunya					
1	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
2						
Tanggung Jawab						
1	Saya selalu menerima konsekuensi dari tugas yang diberikan					
3						
1	Saya selalu menjaga tanggung jawab yang diberikan pada bidang pekerjaan					
4						
1	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan					
5						

2. Promosi Jabatan

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	T S	S TS
Disiplin						
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didasarkan atas kedisiplinan yang baik					
6						
1	Disiplin kerja yang selama ini diterapkan mampu meningkatkan prestasi kerja saya					
7						
1	Saya selalu menaati prosedur dan peratutaran					
8						
1	Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja, baik untuk diri saya sendiri maupun tugas					
9						
Prestasi Kerja						
2	Prestasi kerja sudah sesuai dengan harapan					
0						
2	Dalam menjalankan pekerjaan selalu mengalami hambatan akibat penetapan standar waktu					
1						
2	Penilaian prestasi kerja digunakan sebagai hasil pertimbangan promosi					
2						

2 3	Saya memiliki prestasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
Kerja Sama						
2 4	Memberikan solusi kepada rekan kerja kelompok dalam setiap masalah yang dihadapi					
2 5	Setiap masalah yang ada dapat diselesaikan dengan baik dalam kelompok rekan kerja					
2 6	Saya memiliki kerja sama yang baik dalam perusahaan baik kepada teman, atasan maupun bawahan					
Kecakapan						
2 7	Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam jabatan yang ditempatinya berpeluang untuk dipromosikan					
2 8	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas perusahaan					
2 9	Saya mampu menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan					
Pendidikan						
3 0	Penempatan jabatan disesuaikan dengan latar belakang dan jenjang pendidikan					
3 1	Pendidikan formal merupakan salah satu syarat yang harus dipertimbangkan dalam mempromosikan karyawan					
3 2	Jabatan saya sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
3 3	Perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan					

3. Demosi Jabatan (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	T S	S TS
	Ketidakmampuan Karyawan Dalam Mengembangkan Tugas dan Tanggung Jawab yang Diberikan Perusahaan					
3 4	Pencapaian prestasi kerja karyawan dibawah 70% dari target dan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut dapat di demosi					
3 5	Ketidakmampuan memimpin kelompok menjadi faktor penyebab dijatuhkannya demosi					
3 6	Karyawan yang selalu lalai dalam tugas yang diberikan dapat dijatuhi sanksi demosi					
	Rasionalisasi Jumlah Karyawan Karena Adanya Program Efektifitas dan Efisiensi Dalam Manajemen Perusahaan					
3 7	Bila suatu jabatan tidak terlalu dibutuhkan perusahaan, sebaiknya perusahaan menghilangkan jabatan tersebut					
3 8	Karyawan yang bermoral buruk dapat dijatuhi sanksi demosi					
3 9	Demosi yang tidak dilakukan secara profesional dan tidak memperhatikan rasa keadilan akan menurunkan prestasi kerja					

Mode	4	4	4	4	4	4	4
Minimum	2	2	2	2	2	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5

Statistics

	x1p8	x1p9	x1p10	x1p11	x1p12	x1p13	x1p14
N	Valid	101	101	101	101	101	101
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.93	3.99	3.93	3.89	3.93	3.76	3.89
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4
Minimum	2	2	2	2	1	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5

Statistics

	x1p15	x1p16	x1p17	x1p18	x2p1	x2p2	x2p3
N	Valid	101	101	101	101	101	101
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.99	4.14	3.92	4.06	4.03	3.89	4.15
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4
Minimum	2	1	2	2	2	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5

Statistics

	x2p4	x2p5	x2p6	y1	y2	y3	y4
N	Valid	101	101	101	101	101	101
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.20	4.11	4.20	3.78	4.03	4.08	3.70
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4
Minimum	2	2	2	2	3	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5

Statistics

	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11
N	Valid	101	101	101	101	101	101
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.07	3.86	3.98	4.03	4.07	3.83	4.07
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4

Minimum	3	2	3	2	3	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5

Statistics

		y12	y13	y14	y15
N	Valid	101	101	101	101
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.95	4.09	4.03	4.03
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4
Minimum		2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5

Frequency Table

x1p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.0	1.0	1.0
3	15	14.9	14.9	15.8
Valid 4	73	72.3	72.3	88.1
5	12	11.9	11.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.0	2.0	2.0
3	25	24.8	24.8	26.7
Valid 4	59	58.4	58.4	85.1
5	15	14.9	14.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.0	3.0	3.0
3	9	8.9	8.9	11.9
Valid 4	73	72.3	72.3	84.2
5	16	15.8	15.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.0	3.0	3.0
3	16	15.8	15.8	18.8

4	62	61.4	61.4	80.2
5	20	19.8	19.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	6.9	6.9	6.9
3	17	16.8	16.8	23.8
Valid 4	63	62.4	62.4	86.1
5	14	13.9	13.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	6.9	6.9	6.9
3	26	25.7	25.7	32.7
Valid 4	52	51.5	51.5	84.2
5	16	15.8	15.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.0	3.0	3.0
3	17	16.8	16.8	19.8
Valid 4	60	59.4	59.4	79.2
5	21	20.8	20.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.0	4.0	4.0
3	17	16.8	16.8	20.8
Valid 4	62	61.4	61.4	82.2
5	18	17.8	17.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.0	1.0	1.0
3	20	19.8	19.8	20.8
Valid 4	59	58.4	58.4	79.2
5	21	20.8	20.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.0	4.0	4.0
3	20	19.8	19.8	23.8
Valid 4	56	55.4	55.4	79.2
5	21	20.8	20.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5.0	5.0	5.0
3	20	19.8	19.8	24.8
Valid 4	57	56.4	56.4	81.2
5	19	18.8	18.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.0	1.0	1.0
2	4	4.0	4.0	5.0
Valid 3	14	13.9	13.9	18.8
4	64	63.4	63.4	82.2
5	18	17.8	17.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	7.9	7.9	7.9
3	20	19.8	19.8	27.7
Valid 4	61	60.4	60.4	88.1
5	12	11.9	11.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.0	1.0	1.0
3	29	28.7	28.7	29.7
Valid 4	51	50.5	50.5	80.2
5	20	19.8	19.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	8.9	8.9	8.9
3	13	12.9	12.9	21.8

4	49	48.5	48.5	70.3
5	30	29.7	29.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.0	1.0	1.0
2	4	4.0	4.0	5.0
3	13	12.9	12.9	17.8
Valid 4	45	44.6	44.6	62.4
5	38	37.6	37.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	12	11.9	11.9	11.9
3	17	16.8	16.8	28.7
Valid 4	39	38.6	38.6	67.3
5	33	32.7	32.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x1p18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	6.9	6.9	6.9
3	9	8.9	8.9	15.8
Valid 4	56	55.4	55.4	71.3
5	29	28.7	28.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x2p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.0	2.0	2.0
3	13	12.9	12.9	14.9
Valid 4	66	65.3	65.3	80.2
5	20	19.8	19.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x2p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	6.9	6.9	6.9
3	14	13.9	13.9	20.8
Valid 4	63	62.4	62.4	83.2
5	17	16.8	16.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x2p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.0	4.0	4.0
3	7	6.9	6.9	10.9
Valid 4	60	59.4	59.4	70.3
5	30	29.7	29.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x2p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5.0	5.0	5.0
3	8	7.9	7.9	12.9
Valid 4	50	49.5	49.5	62.4
5	38	37.6	37.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x2p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	5.9	5.9	5.9
3	11	10.9	10.9	16.8
Valid 4	50	49.5	49.5	66.3
5	34	33.7	33.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

x2p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.0	3.0	3.0
3	11	10.9	10.9	13.9
Valid 4	50	49.5	49.5	63.4
5	37	36.6	36.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	9.9	9.9	9.9
3	14	13.9	13.9	23.8
Valid 4	65	64.4	64.4	88.1
5	12	11.9	11.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	20	19.8	19.8	19.8
4	58	57.4	57.4	77.2
Valid 5	23	22.8	22.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.0	4.0	4.0
3	7	6.9	6.9	10.9
Valid 4	67	66.3	66.3	77.2
5	23	22.8	22.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	12	11.9	11.9	11.9
3	23	22.8	22.8	34.7
Valid 4	49	48.5	48.5	83.2
5	17	16.8	16.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	10.9	10.9	10.9
4	72	71.3	71.3	82.2
Valid 5	18	17.8	17.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.0	4.0	4.0
3	16	15.8	15.8	19.8
Valid 4	71	70.3	70.3	90.1
5	10	9.9	9.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	3	23	22.8	22.8	22.8
	4	57	56.4	56.4	79.2
Valid	5	21	20.8	20.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4	4.0	4.0
	3	9	8.9	12.9
Valid	4	68	67.3	80.2
	5	20	19.8	100.0
	Total	101	100.0	

y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	15	14.9	14.9
	4	64	63.4	78.2
Valid	5	22	21.8	100.0
	Total	101	100.0	

y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	6	5.9	5.9
	3	23	22.8	28.7
Valid	4	54	53.5	82.2
	5	18	17.8	100.0
	Total	101	100.0	

y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	2	2.0	2.0
	3	15	14.9	16.8
Valid	4	58	57.4	74.3
	5	26	25.7	100.0
	Total	101	100.0	

y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	6	5.9	5.9
	3	13	12.9	18.8
Valid	4	62	61.4	80.2
	5	20	19.8	100.0
	Total	101	100.0	

y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.0	2.0

3	7	6.9	6.9	8.9
4	72	71.3	71.3	80.2
5	20	19.8	19.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5.0	5.0	5.0
3	13	12.9	12.9	17.8
Valid 4	57	56.4	56.4	74.3
5	26	25.7	25.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.0	3.0	3.0
3	14	13.9	13.9	16.8
Valid 4	61	60.4	60.4	77.2
5	23	22.8	22.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

RELIABILITY

/VARIABLES=x1p1 x1p2 x1p3 x1p4 x1p5 x1p6 x1p7 x1p8 x1p9 x1p10 x1p11 x1p12 x1p13
x1p14 x1p15 x1p16 x1p17 x1p18 x2p1 x2p2 x2p3 x2p4 x2p5 x2p6 y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9
y10 y11 y12 y13 y14 y15

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created	03-AUG-2017 16:09:03
Comments	
Data	E:\Skripsiku\Rifda\data Valid & reliabel.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	30
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	

Syntax	RELIABILITY	
	/VARIABLES=x1p1 x1p2 x1p3 x1p4 x1p5 x1p6 x1p7 x1p8 x1p9 x1p10 x1p11 x1p12 x1p13 x1p14 x1p15 x1p16 x1p17 x1p18 x2p1 x2p2 x2p3 x2p4 x2p5 x2p6 y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.10

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	39

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1p1	4.10	.712	30
x1p2	3.77	.935	30
x1p3	3.90	.759	30
x1p4	3.93	.907	30
x1p5	4.10	.607	30
x1p6	3.83	.986	30
x1p7	4.10	.712	30
x1p8	3.87	.937	30
x1p9	4.07	.828	30
x1p10	3.67	.922	30
x1p11	3.90	.885	30
x1p12	3.93	.944	30

x1p13	3.60	.932	30
x1p14	4.07	.868	30
x1p15	4.03	.999	30
x1p16	4.03	1.066	30
x1p17	4.07	.944	30
x1p18	4.07	.907	30
x2p1	4.07	.583	30
x2p2	3.83	.747	30
x2p3	3.93	.980	30
x2p4	4.30	.915	30
x2p5	3.83	.986	30
x2p6	4.17	.950	30
y1	3.80	.997	30
y2	3.87	.819	30
y3	3.80	.961	30
y4	3.60	.770	30
y5	3.97	.718	30
y6	3.47	.860	30
y7	3.87	.776	30
y8	3.83	.874	30
y9	3.93	.785	30
y10	3.60	1.037	30
y11	4.10	.845	30
y12	3.73	.944	30
y13	4.17	.648	30
y14	3.83	1.020	30
y15	3.93	.944	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1p1	148.57	607.840	.562	.977
x1p2	148.90	589.886	.822	.976
x1p3	148.77	600.530	.726	.976
x1p4	148.73	589.237	.864	.976
x1p5	148.57	609.220	.617	.977
x1p6	148.83	594.833	.672	.977
x1p7	148.57	607.220	.580	.977
x1p8	148.80	592.510	.761	.976
x1p9	148.60	593.628	.838	.976
x1p10	149.00	595.724	.700	.976
x1p11	148.77	594.185	.768	.976
x1p12	148.73	593.513	.732	.976
x1p13	149.07	589.513	.833	.976
x1p14	148.60	593.076	.810	.976
x1p15	148.63	591.206	.738	.976
x1p16	148.63	593.413	.646	.977
x1p17	148.60	591.559	.776	.976
x1p18	148.60	598.731	.643	.977
x2p1	148.60	608.317	.675	.977
x2p2	148.83	601.316	.716	.976
x2p3	148.73	587.237	.840	.976
x2p4	148.37	598.585	.640	.977
x2p5	148.83	595.937	.648	.977
x2p6	148.50	595.500	.684	.976
y1	148.87	605.637	.438	.977

y2	148.80	597.062	.758	.976
y3	148.87	586.326	.877	.976
y4	149.07	604.961	.595	.977
y5	148.70	603.666	.677	.977
y6	149.20	593.545	.806	.976
y7	148.80	602.855	.646	.977
y8	148.83	594.006	.782	.976
y9	148.73	604.271	.601	.977
y10	149.07	587.720	.781	.976
y11	148.57	596.530	.747	.976
y12	148.93	596.202	.672	.977
y13	148.50	606.534	.663	.977
y14	148.83	586.075	.830	.976
y15	148.73	591.513	.777	.976

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
152.67	628.092	25.062	39

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y

/METHOD=ENTER x1 x2

/SCATTERPLOT=(y ,*ZRESID)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

Regression

Notes		
Output Created		03-AUG-2017 15:55:01
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 101
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 /SCATTERPLOT=(y ,*ZRESID) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:01.59 00:00:01.09 1644 bytes 904 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y	59.60	6.831	101
x1	70.81	8.176	101

x2	24.57	3.369	101
----	-------	-------	-----

Correlations

		y	x1	x2
Pearson Correlation	Y	1.000	.754	.583
	x1	.754	1.000	.669
	x2	.583	.669	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.000	.000	.000
	x1	.000	.000	.000
	x2	.000	.000	.000
N	Y	101	101	101
	x1	101	101	101
	x2	101	101	101

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.761 ^a	.580	.571	4.473	.580	67.616	2

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	98 ^a	.000	1.835

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2705.519	2	1352.759	67.616	.000 ^b
	Residual	1960.640	98	20.007		
	Total	4666.158	100			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	13.543	4.002		3.384	.001	
	x1	.551	.074	.660	7.485	.000	.754
	x2	.286	.179	.141	1.600	.113	.583

Coefficients^a

Model	Correlations		Collinearity Statistics	
	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
x1	.603	.490	.552	1.812
x2	.160	.105	.552	1.812

a. Dependent Variable: y

Coefficient Correlations^a

Model		x2	x1
1	Correlations	x2	1.000
		x1	-.669
	Covariances	x2	.032
		x1	-.009

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	x1	x2
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	17.934	.77	.01	.44
	3	.005	25.109	.22	.99	.56

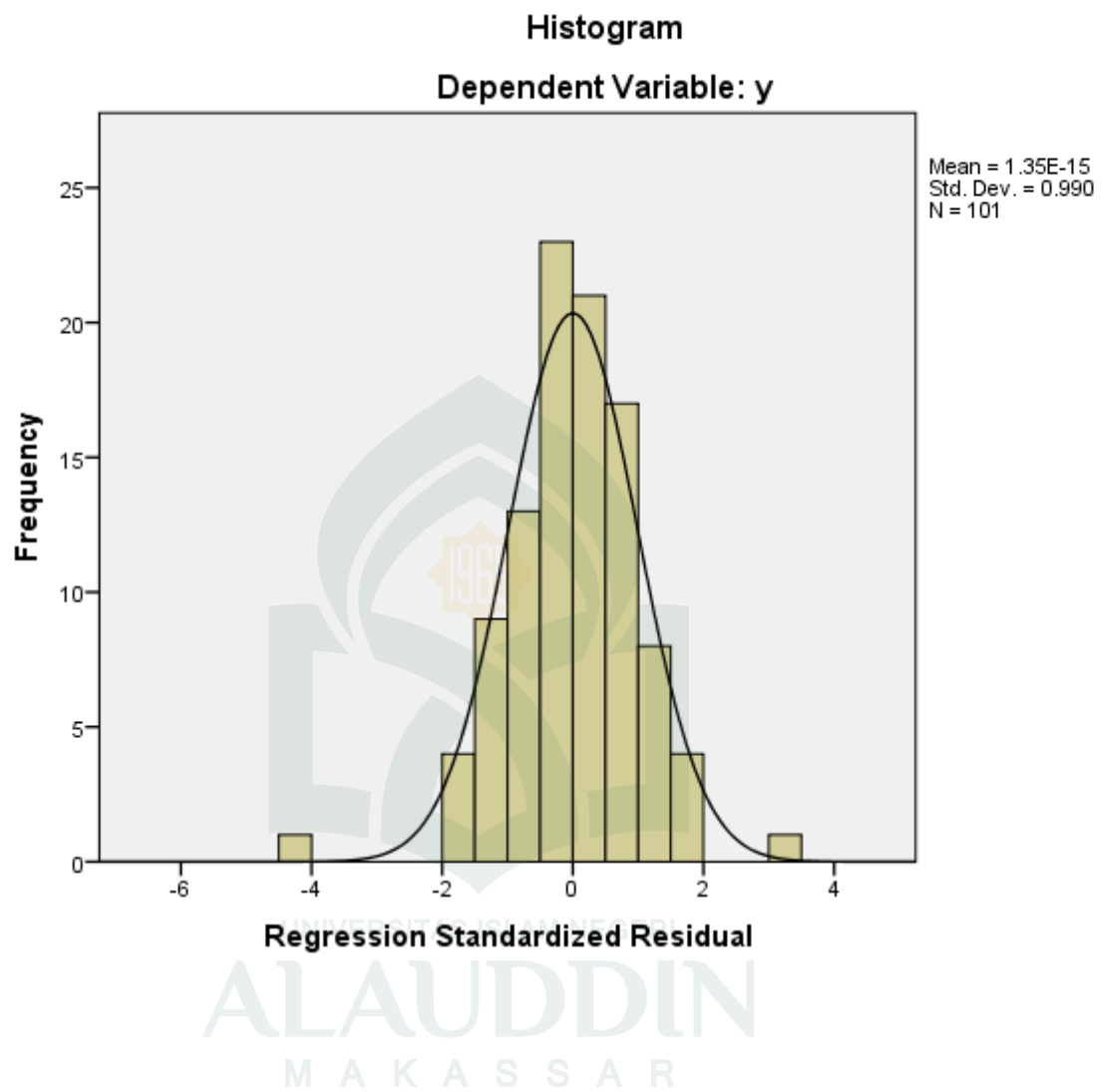
a. Dependent Variable: y

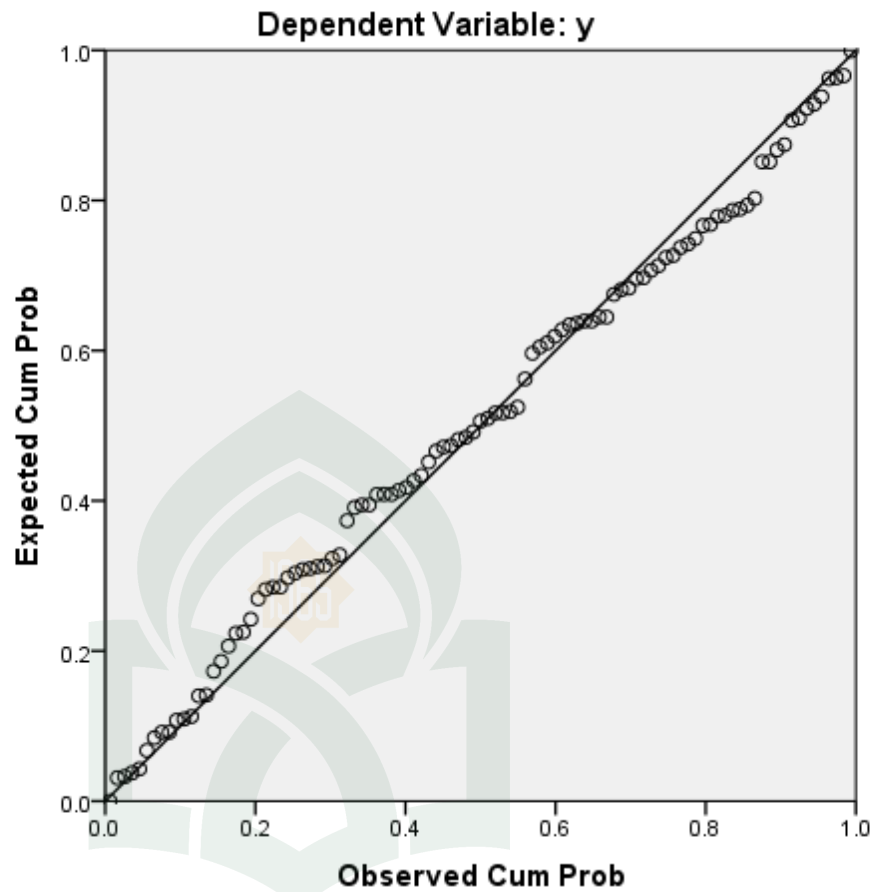
Residuals Statistics^a

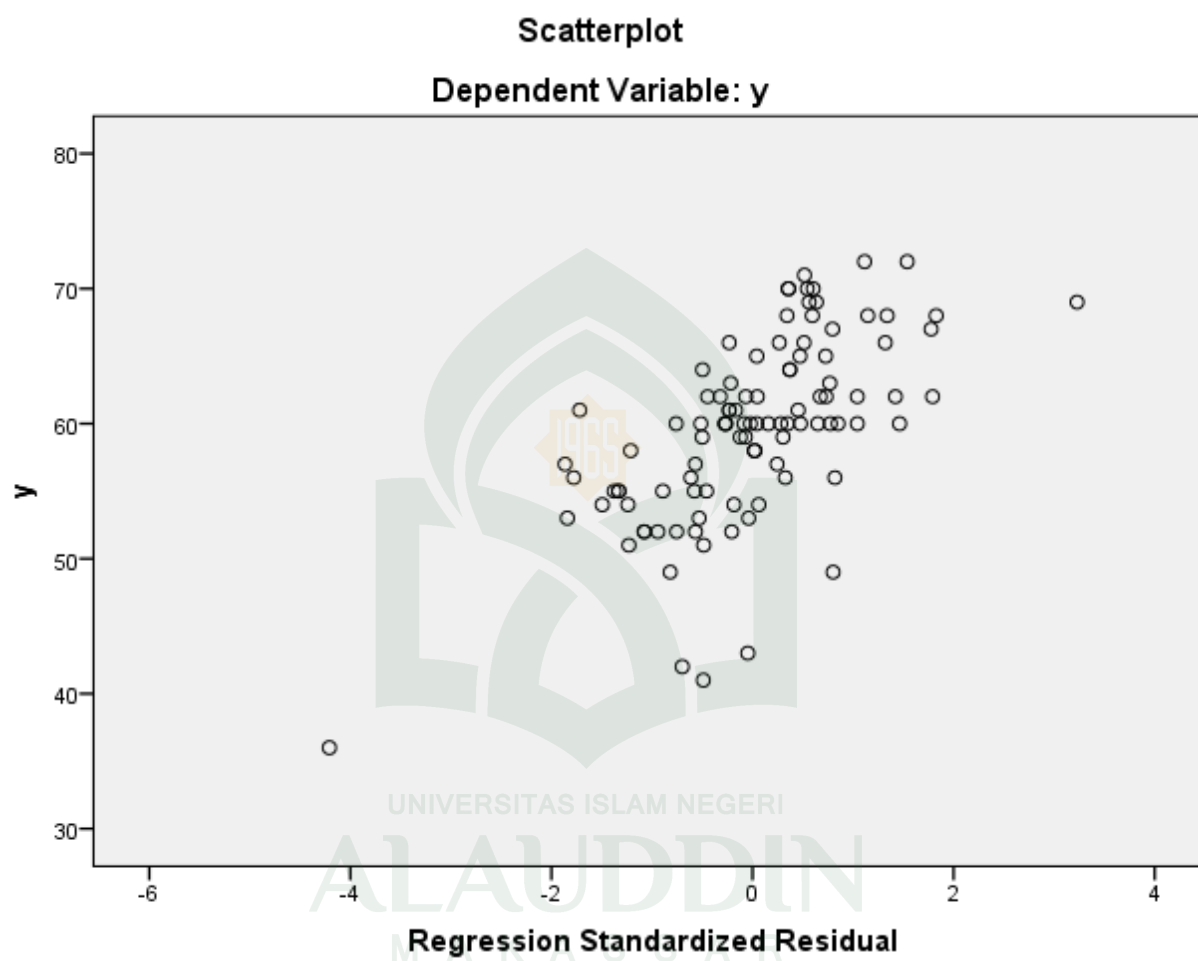
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	43.19	68.69	59.60	5.201	101
Residual	-18.827	14.438	.000	4.428	101
Std. Predicted Value	-3.156	1.747	.000	1.000	101
Std. Residual	-4.209	3.228	.000	.990	101

a. Dependent Variable: y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Rifda Furqani Wahyuddin yang akrab di sapa Riff lahir di Ujung Pandang pada tanggal 31 Maret 1995. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan suami – istri Dr. H. Wahyuddin Naro M.Hum dan Dr. Hj. Yuspiani M.Pd. Tinggal di Jalan Sultan Alauddin II Lorong 5 Nomor 3, Kecamatan Tamalate, Kelurahan

Mangasa, Kota Makassar. Tahapan pendidikan yang ditempuh oleh penulis mulai dari pendidikan Sekolah Dasar di Inpres Bontomanai dan selesai pada tahun 2006. Penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di MTsN Model Makassar dan selesai pada tahun 2010 lalu kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Makassar dan selesai pada tahun 2013. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan mengambil jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, penulis menyelesaikan skripsi dengan judul ***“Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Asindo Makassar”***.